

法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

図書館就職支援：図書館司書採用試験対策ゼミからみる課題

著者	丹 一信
出版者	法政大学資格課程
雑誌名	法政大学資格課程年報
巻	8
ページ	5-15
発行年	2019-03-31
URL	http://doi.org/10.15002/00022248

図書館就職支援： 図書館司書採用試験対策ゼミからみる課題

法政大学キャリアデザイン学部兼任講師 丹 一信

1. はじめに

毎年、我が国では大学・短大の司書課程によって、1万人近くの司書有資格者が養成されている。そして、図書館への就職を希望する、司書として働くことをあこがれる学生もまた多い。これに対して正規職員としての採用試験の機会、そして採用人数は極めて少数である。博物館学芸員とともに狭き門である。公共図書館の正規職員率は2000年前後から低下をはじめ、現在は非正規職員が5割を超えたとの試算もある。さらに近年の指定管理者制度の導入は、図書館職員の雇用問題をより複雑化させている。図書館界も対応にあたっていたが、その間にリーマンショックの影響もあり、非正規雇用の増加という日本社会全体の潮流に吞まれてしまった感否めないように見える。さらに図書館員の雇用や待遇の問題は、戦前までは単純に待遇問題として論じられていたが、戦後の図書館界は司書職制度の問題を、待遇問題とは切り離して専門職論として議論されるようになった^{註1}ことも問題の複雑化と無関係とはいえない。人手不足が言われているが、図書館の正規職員については、決して追い風の状況とは言えないのが現状である。

このような状況下であっても、将来、図書館司書として勤務したいと願う熱心な学生は毎年いる。しかし採用予定人数も少ないため、教員採用試験のような各種案内書、参考書もわずかである。そのため図書館情報学科を開設している大学などはともかく、司書課程のみを設けている大学では、学生が図書館への就職を希望しても、情報そのものが少なくどのようにしたらよいかわからない、戸惑ってしまうのが現状である。図書館に正規職員として就職するにはどうしたらよいのか？という問いも少なくない。筆者は大学図書館等の勤務を経て、現在は実務家教員として教壇に立っている。その様な事情もあり、ボランティアの課外活動の一環として、図書館等へ就職を希望する学生に対して、2013年より図書館司書採用試験対策ゼミを開講してきた。

これまで図書館界で交わされてきた議論は、既に図書館などで勤務している非正規職員の待遇問題やキャ

リアパスなどが多かった。司書を養成する教員の立場から、図書館の正規職員への就職を希望する学生に対して、具体的に何をすべきなのかについては、個人の事情もあり、あまり声高な議論とはなっていなかった様に思われる。またこれまで図書館職員採用試験に合格した学生たちの就活体験記などは公表されているが、筆者のような図書館職員採用試験対策のゼミの活動については、野村の報告など少数である^{註2}。

このゼミを通して、図書館情報学科を設けていない大学の司書課程の抱える課題、図書館への就職を希望する学生に対する指導上の問題点やその改善策を検討する機会を得た。前述の司書の専門性および雇用や待遇についての研究は、今後の図書館界の改善を図るうえで必要不可欠であり、喫緊の課題である^{註3}。と同時に筆者のような実務家教員にとっては、現在、図書館等への就職を望む学生に対して、どのような支援が可能であるのか、支援策の改善点はないのか、今なにが出来るのか、を検討することは更に緊急を要するテーマである。

そこで拙稿では筆者の図書館司書採用試験対策ゼミの運営から見える図書館就職支援の課題を検証し、その改善策を検討したい。さらに急増している非正規職員として勤務することの問題点にも触れたいと考える。

2. 図書館の正規職員採用についての現状

図書館情報学等を専攻分野とする学部、学科を擁する大学であれば、図書館ないし関連業種への就職のノウハウもある程度、蓄積されていると推測される。しかし本学のように図書館情報学科を設けずに、司書課程を開設している大学では、学生が図書館への就職を望む場合、就活上の課題が生じる。そこではじめに図書館正規職員採用の現状を概観する。

図書館に正規職員として就職を希望する場合、館種ごとに選考方法、身分を含めた待遇が異なる。国立国会図書館は国家公務員、国立大学附属図書館は、国立大学法人の職員、地方自治体の公共図書館（直接雇用の場合）は、地方公務員である。選考方法もまたそれぞれの採用試験が行われている。また学校図書館につい

表 1 図書館職員採用の現状

図書館正規職員の現状		
就職先	選考方法	身分
国立国会図書館	国立国会図書館職員採用試験	国家公務員
国立大学附属図書館	国立大学法人等職員採用試験	国立大学の法人職員
公立大学図書館	公立大学法人の実施する採用試験	大学法人の職員
私立大学図書館	私立大学の実施する採用試験	私立大学の職員
公共図書館	地方自治体の実施する採用試験	地方公務員
学校図書館	自治体の採用試験ないし私立学校の採用試験	公務員ないし法人職員
専門図書館	設置母体が国、自治体であれば、公務員採用試験、民間であればそれぞれの採用試験	公務員、民間法人の職員
指定管理者、委託業者	それぞれの法人の選考方法による	社員、職員

ては、設置母体が公立学校か私立学校により異なる。

これらの関係を大まかにまとめると表 1 になる。

指定管理者や委託業者まで含めると、選考方法も含めて多岐にわたる。司書課程の一般的な学生がイメージできるのは、公共図書館や大学の図書館ぐらいまでである。専門図書館にいたっては、そもそも司書課程で学ぶまで専門図書館のイメージも儘ならないのが現実である。そのような学生の実情を考えると、図書館への就職を希望する学生にまず必要なことは十分なガイダンスである^{註 4 註 5}。

選考方法については、国立国会図書館、国立大学附属図書館、公立大学附属図書館、公共図書館では、一次試験（教養）、二次試験（専門）、そして面接などで構成されていることが多い。一次試験の教養試験は、公務員採用試験（行政職）の教養試験と同じく、数的推理、空間把握、判断推理、資料解釈、政治、経済、歴史等々が出題される（公立大学附属図書館、公共図書館の一部では、適性検査と論文試験、面接で構成される場合もある）。採用試験における一次試験（教養）の重要性は高い。しかし学生にとって、教養試験の学習は簡単なことではない。これまでの自主ゼミの経験から、文系学部学生の鬼門は教養試験の数的推理や空間把握などである。この分野の学習が成否を左右するといっても過言ではない。教養試験の範囲は広いため、可能な限り学習は二年次から開始するのが望ましい状況である。

国立国会図書館の採用状況は、平成 27 年度から平成 29 年度までの三年間で、採用数が 15 名前後（一般職の場合）であったが、平成 30 年度は 7 名となっており、減少している。国立大学法人の図書系の採用予定数は、平成 29 年度が筑波大学 1 名、東京大学 2 名、東京海洋大学、信州大学、電気通信大学、人間文化研究機構、情報・システム研究機構、各 1 名である。平成 30 年度は、東京大学、東京工業大学、筑波大学、新潟大学、情報・システム研究機構、各 1 名である。いずれも狭き門である。公共図書館、特に関東では、東京都、埼玉県（表 2 参照）、神奈川県が司書としての採用試験を行っている。特に埼玉県は、平成 27 年度以降、15 名前後を採用しており、筆者のゼミ卒業生も一名採用された。

表 2 埼玉県の司書採用の状況

平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度	平成 27 年度	平成 26 年度
合格者	合格者	合格者	合格者	合格者
16	16	16	15	5
受験者	受験者	受験者	受験者	受験者
179	170	152	154	159

市町村レベルの採用試験については、年毎に募集状況が異なっているが、今年度の例では、つくばみらい市などが司書の採用試験を実施した（つくばみらい市の合格者は 2 名）。

公立大学の図書館では、島根県立大学などが採用試験を実施した。島根県立大学の場合は、経験者および新卒者を対象とした選考である。試験内容も一次試験が教養試験（マークシート式）、専門試験（図書館情報学マークシート式）、論文試験、二次試験が面接である。試験内容も概ね国立大学法人の試験問題に近似している。最終合格者は 1 名である。

私立大学の図書館司書の募集は、昔は求人票を各大学などに送付し、試験等の選考を行うことが多かったが、最近はリクナビ、マイナビなどを利用して募集を行うケースが増えている。筆者のゼミ卒業生も服飾分野で著名な私立大学の図書館に採用されたが、マイナビでの応募であった。この場合の選考のプロセスはいわゆる SPI や論文、数度の面接を経て採用に至っている。私立大学の図書館の募集に関しては、大規模、中規模大学と地方の大学（短大含む）では、事情が異なる場合がある。筆者は以前、長野県の短大で講師を務めた経験があるが、そこでは県内の他の大学から司書の求人票が送付されていた。つまり地元の学生、県内の学生を対象にした求人であり、他の地域在住者は対象外である。同様のケースは他の地方でも見受けられる。地方ではその地域ごとの事情を考慮した求人が行われる場合もあるということである。

学校図書館については、司書教諭としての採用か、学校司書^{註 6}としての採用なのか、また公立学校、私立学校のいずれかで選考は異なる。特に学校司書については、学校図書館法第 6 条の改正により、募集の件数は増加した。しかしその多くは非正規雇用の募集である。安定的な雇用が大幅に増加したとは言い難い。ただし、私立学校の正職員の募集では、上述の長野県の大学の例と同じく求人票のみで募集をかけるケースがある。そのような求人の場合は、学校指定での求人であることも多く、貴重な機会である。

専門図書館の募集状況は、多様である。もともと専門図書館自体が千差万別であり、設置母体も地方自治体から、財団法人、社団法人、民間の株式会社、NPO と様々である。

専門図書館のうち民間の財団法人や社団法人等で過去にあった募集事例では、東京弁護士会や弁護士事務所^{註 7}の図書室、アジア経済研究所のライブラリアン募

集などがあげられる。但し個人の弁護士事務所の図書室については、最近、業務委託化の傾向がみられるため、今後の動向はいささか不透明である。

また専門図書館の中には企業内ライブラリー、企業図書館も当然含まれる。企業図書館の採用状況は、個々の企業ごとに行われており、一概には言えない。しかし通常は社員として採用された後に、図書室や資料室、あるいは知財関係部門などに配属されることが殆どであると推測される。

指定管理者、委託業者が行う求人の殆どは、契約社員やアルバイトなどの非正規雇用である。そのため筆者のゼミでもこれまでは対象としてこなかった。指定管理者や委託業者のうち図書館流通センターなどは、新卒採用を行っている。ただし主な募集職種に事務系・営業系・販売系・技術系・IT系専門系とあるように、図書館の通常業務に従事するものではない。その点を学生には十分に説明した上で、応募をするように指導している。

また現在の図書館、それもある程度以上の規模の図書館では、正職員だけで業務を成り立たせている館は殆どない。どの図書館も非正規職員の手を借りながら、業務をこなしているのが実情である。その意味では、雇用形態も1館の中で時には、正職員・非常勤職員（嘱託など）・派遣社員・臨時雇用（アルバイト）が混在する場合もある。図書館でアルバイトをしている学生ならば兎も角、一般の学生がこの状況を理解するには困難が伴う。そのため学生より毎年、図書館に就職するにはどのような就職活動をすればよいのか？、公務員採用試験はどのように学習を進めればよいのかを頻繁に尋ねられていた。筆者はそのような状況を考慮し、2013年度より図書館司書採用試験の対策ゼミを開講した。次にそのゼミについて概説したい。

3. 図書館司書採用試験対策ゼミ

図書館司書採用試験対策ゼミ（以下、自主ゼミと表記）は、2013年度より開講し本年で6年目を迎える。開講することになったきっかけは、上述のように図書館への就職を希望する学生に対する助言から始まったものである。現在は、少人数に限定し、主に国立大学法人職員採用試験（図書系）や都道府県、市町村の採用試験に対する学習指導を行っている。概ね平常は週1コマ、試験直前などは週2コマ開講している。図書館情報学科を設けていない大学において、図書館への就職を希望する学生に対する支援は、授業だけでは不十分である。そのため他大学においても同様のゼミを行っている事例が見受けられる^{註8}。筆者のゼミも概ね他大学の事例と同じであるが、概ね以下のような次第である。

参加資格は、真剣に図書館への就職を希望する学部

生、大学院生、卒業生である。特に上限は設けていないが、概ね4～5名である。募集時期は春と秋の2回である。春の募集時は、3年生以上を対象としている。2年生は司書課程の学習をはじめたばかりであるため、ガイダンスが中心である。秋の募集時には、特に学年の制限はかけていない。はじめにガイダンスを行っている。ガイダンスでは、現在の図書館の就職状況、採用予定人数、採用試験についての解説、教養試験に対する学習方法の説明、専門試験に対する学習指導、実務についての説明が中心である。このガイダンス時には、希望的観測は含めずに、図書館への正規職員としての就職が狭き門である事、採用試験の学習は相当の努力が継続的に必要であること、民間企業への就活と両立させることは実質的に困難であること、などを説明している。

このガイダンス後に、適性検査を2種類受験させ（本学の教室で実施）、本人に自身の能力や性向を冷静に分析させて、あらためて図書館への就職活動について考えることを促している。

適性検査は、「厚生労働省編 一般職業適性検査（通称 GATB）」およびクレペリン検査である。本学においても適性検査の対策講座などが実施されているが、これらは民間企業の採用試験対策の一環である。筆者が上記の適性検査を受検させるのは、学生自身の能力の傾向を冷静に分析させるため、そしてクレペリン検査により性格の傾向を把握してもらうためである。

この自主ゼミは、専門試験対策であり、教養試験についての授業は行っていない。教養試験対策は、本学公務員センターなどが提供する支援講座などを勧めている。あくまで専門試験の過去問の解説を中心とした授業内容である。国立国会図書館、国立大学法人、都道府県の採用試験の過去問を可能な限り入手し、解説を行っている。採用試験対策のためのテキストは殆ど発行されていないが、唯一といってよい過去問解説書に『司書もん』^{註9}がある。『司書もん』も用いて授業をすすめている。例年、秋10月から11月にかけては、後述の「検索技術者検定3級」対策講座と併せて自主ゼミを開講している。

過去問を中心とした内容であるが、試験対策に絞った授業の為、以下の科目を中心として構成している。

- ・図書館史
- ・情報資源組織論、同演習
- ・情報サービス論、演習
- ・情報検索演習
- ・図書館概論、図書館制度・経営論
- ・著作権

これらのうち、図書館史は本学では開講していない科目である。しかし国立大学法人の試験では、例年、出題されているため重要である。ある程度の時間を図書館史の解説に割り当てている。平常の司書課程の授

業を復習しながら進めているが、国立大学法人、公立大学図書館の採用試験では、司書課程の授業内容以上の問題も出題されるため、演習や応用問題の学習も重要である。また国立大学法人や埼玉県（表3を参照）などの専門試験では、特定分野が中心に出題されるのではなく、幅広い分野から出題されている。そのため、学生は全分野を漏れなく学習することが求められる。

表3 埼玉県の司書採用試験出題分野

試験種目	出題分野
教養試験	法律、政治、経済、社会一般、日本史、世界史、地理、物理、化学、生物、地学、数学、文章理解（英語を含む）、判断推理、数的推理、資料解釈
専門試験	生涯学習概論、図書館概論（図書館制度を含む）、図書館経営論、図書館サービス論、情報サービス論、図書館情報資源論、情報資源組織論、児童サービス論

専門試験の科目は、仮に採用試験が不調に終わった場合でも、図書館や関連業界で働くうえで必要になる知識や技能である為、無駄になることはないと考えている。

この自主ゼミでは、これまで国立大学法人図書系（補欠も含む）、埼玉県の司書職、私立大学図書館の合格を得ている。また自主ゼミでは、大学院に進学する学部生も多く、自主ゼミで学習した内容、情報検索の知識と技能や情報リテラシーが進学後にも役立っている。また卒業生の中には、卒業後、結婚し非常勤職員として図書館に勤務する者もいるが、自主ゼミで身につけた内容が実務に役立っていると報告されている。

4. 自主ゼミからみえる図書館就職への課題

少人数ではあるが自主ゼミも6年目を迎え、図書館への就職を希望する学生の就活上の課題もみえるようになってきた。図書館情報学科を設けている大学ではあまり問題にならないであろうことでも、本学のように図書館学の専門学科を設けていない大学では重要な課題となることがある。以下にその課題を検証したい。

（1）図書館への就職情報の入手の難しさ

ここという図書館への就職情報は、具体的な求人情報のことである。図書館員になるための情報（資格取得等々）のことではない。図書館の求人情報については、かつて『われわれの館』という図書館への就職を望む者にとって非常に有益なウェブサイトが存在していた。しかし2013年に残念ながら閉鎖されてしまった^{註10}。現在、比較的まとまって求人情報を閲覧できるのは、日本図書館協会ウェブサイトの「図書館求人情報」、地方公共団体情報システム機構（略称：J-LIS）の「地方公務員採用試験情報」^{註11}、「公共図書館（公務員）・国立大学図書館の司書になる！」^{註12}などが中心である。また2018年11月から運営が開始された「図書館・司

書インフォメーションセンター：図書館のお仕事情報サイト」^{註13}は、「われわれの館」の後継を目指して開設された私設ブログである。現在のところ登録情報数は、多くはないが、今後の拡充が大いに期待される。

（2）就職方法の複雑さ

図書館への就職、と一口で言っても、その内実は複雑である。公務員の採用試験に合格して、正規職員として勤務する場合もあれば、私立大学の図書館に正規職員として勤務する場合もある。表1に示したように非常に複雑化している。学生にとっては、例えば図書館流通センターに就職する場合、正社員として就職するのか、図書館の実務に携わる契約社員等として就職するのか、その違いを明確に認識できていない場合もある。さらに指定管理者が導入されてから、各求人サイトには図書館の求人が増加する傾向にあり、複雑さを増している。自主ゼミでは図書館での働き方やどのような雇用形態があるのか、も含めて解説を行っている。しかし自主ゼミに参加していない学生の多くは、十分に理解できていないのではないかと懸念している。

（3）学生の就職意識の問題

就職を希望する学生の多くが描く図書館のイメージは、大学図書館や地方自治体の公共図書館である。精々、加えても学校図書館までであり、専門図書館や企業内図書館などは就職先として想起されにくい。大学図書館、公共図書館に就職することだけを目指すことは、現実的ではない。2章で述べたように、図書館の採用状況は、国立大学では10名以下であり、とても狭き門である。応募する対象の館種を広げない限り、可能性は高まらない。また公共図書館で司書として勤めたいという希望を持つ学生に理由を尋ねてみると、児童サービスに携わりたいから、といった理由をあげることがある。児童サービスに従事したい、という希望は、悪いわけではない。しかし図書館の業務は児童サービスだけではない。この児童サービスに対する偏重とも呼べる拘りの姿勢は、なにも学生に限った話ではない。これまでの公共図書館とは一線を画した経営を進めている千代田図書館の館長であった柳によれば千代田区立図書館直営時代に若干名の非常勤職員を募集したところ100名を超える応募があった。さらに面接時に「図書館のどのサービスに関心があるのか、取り組みたいのか、といった質問に対して10人中7、8人が児童サービスをあげた」ことに驚いたと語っている。またビジネス支援サービスをあげたのは一人だけだったという^{註14}。また図書館の規模が大きくなればなるほど、会計・庶務などの業務を担当することもしばしばであり、仕事は選べない。さらに図書館はあくまでも情報センターであり、様々な利用者へ必要な情

報を提供する機関である。児童だけがサービスの対象者ではない。公共図書館においてもビジネス支援サービスが謳われる時代であり、学生の認識をあらためさせる必要がある^{註15}。学生の認識が変わらない限り、就活の対象とする図書館の幅が広がらない。専門図書館や企業図書館の存在も認識させなければならないだろう。

（４）過去問収集の煩雑さ

採用試験における過去問は、自主ゼミにおいて重要な教材である。国立国会図書館や国立大学法人職員採用試験（図書系）、東京都の採用試験などは、過去問が公開されており学習の参考になる。それ以外に現在、出版されている過去問をまとめた資料には、『司書もん』や年代が古い日本図書館協会編纂の『図書館職員採用試験問題集・解説―「旧・国家公務員Ⅱ種図書館学」に学ぶ』がある。冊子体で一般に刊行されているものは、これらが殆どである。ウェブサイトでは、実際に受験した過去問を紹介している個人のブログ、あるいは前述の「図書館・司書インフォメーションセンター」にも過去問の掲載コーナーがあり、今後、掲載点数が増加すれば担当教員にとっても纏めやすくなる。

過去問については、非公開の自治体も少なくない。そのため受験者からの情報提供は重要である^{註16}。

（５）実際の図書館の仕事を理解させることの難しさ

図書館の実際の仕事を正しくイメージさせ、理解を促すことは重要であるが、言うは易く行うは難し、である。一つには図書館とは言っても様々な館種があり、実務にもそれぞれ相違がある。図書館実習がその良い機会ではあるが、本学の場合、実習を全学生に義務付けていない為、これも難しい。筆者自身が担当する司書課程の授業内容のさらなる工夫が必要であると痛切に感じている。

（６）図書館への就活が不調に終わった場合のフォロー

図書館正職員への道が厳しいものであることは、これまでの説明でも明らかである。毎年、よい結果を全てのゼミ生が残せるわけでもない。良き結果が出なかった場合のフォローが重要である。望む結果が得られなかったとしても、採用試験に受験できる年齢である限り、挑戦し続たい、非常勤であっても何らかの形で図書館で働きながら、学習を続けたいと願う学生もいる。そのためこの自主ゼミでは、卒業生の参加も自由としている。

（７）教養試験の学習

多くの採用試験では一次試験に教養試験が課せられる。この教養試験は試験範囲も広い為、継続的な学習が必要不可欠である。残念ながら筆者は教養試験全

般を教授できるほど多才ではない。そのため本学の開講する講座や大学生協の勧める講座、公務員予備校などを推奨することになる。しかし公務員予備校などは、高額な場合もあるため、全ての学生に勧められるわけではない。教養試験の学習は、出来るだけ早く開始するのが望ましい。一般行政職に進むか、図書館系に進むか迷っていたとしても、教養試験は必須の為、学習したことが無駄になることはない。教養試験の学習の重要性については、2年次の司書課程の授業時に、全履修生に説明できるのが理想である。

5. 図書館就職支援のために改善できることはなにか

これまで概観してきたように、図書館への就職は決して楽観できる状況ではない。これまで筆者の自主ゼミでは、少人数の割には結果が伴ってきたが、今後、更に図書館の非正規雇用の増加や委託化が進んだ場合には、厳しい状況が考えられる。そこで就職支援のための改善点を検証したい。

（１）就職対象の拡大

これまでは国立大学法人、地方自治体、それに加えて公立大学の採用試験を中心に自主ゼミを展開してきたが、今後は私立大学図書館、そして専門図書館についても就職支援の対象としたい。まず私立大学の図書館については、リクナビ、マイナビに情報が掲載されているものをこれまでは対象としてきた。しかし今後は学内関係部署へ協力をお願いし、出来る限りの情報を収集する必要がある。仮に図書館に配属という条件でなくとも、可能性がある求人であるならば検討に値する。

専門図書館については、もともと求人数が多くない。更に経験者優遇の傾向が顕著にみられる。一人職場の場合もあるため、新卒者にはハードルが高い場合もある。専門図書館の範疇から外れるが、企業におけるドキュメント管理を請け負う民間企業への就活も考慮する必要がある。実際、卒業生の中には某電力会社系のドキュメント管理を請け負う会社に正社員として就職した学生もいる。企業におけるドキュメント管理、特に今後は、企業内に蓄積された重要書類などのデジタルアーカイブが注目されてくる。それらを受託する会社なども含めて考える必要があるだろう。そのため現状の自主ゼミの授業内容だけでは不十分である。後述の授業内容の拡充とあわせて進める必要がある。

（２）授業内容の拡充

就職対象を拡大させるためには、自主ゼミにおける授業内容も見直す必要がある。専門図書館や上記の様なドキュメント管理を担う会社などへの就活支援を考慮すれば、自主ゼミの授業内容の拡充は必須である。しかし本学は図書館情報学科などを設けている大学で

はない。自ずと時間的な制約の問題などが生じてくる。そこで今後の方向性の一つとして、資格取得の促進を検討したい。現在、自主ゼミでは、「検索技術者検定」3級を取得することを義務付けている。しかしこの3級だけでは不十分である。以下に今後、自主ゼミで勤めるべきと考えられる資格をあげ概説する。

①検索技術者検定

(一社)情報科学技術協会が実施する検定試験である。この試験の主眼は、「企業、大学、組織等において、研究開発やマーケティング、企画等のビジネスで必要とされる信頼性の高い情報を入手して活用できる専門家を育成すること」^{註17}であり、情報のプロのための資格である。本試験の歴史は長く1985年から実施している。以前はデータベース検索技術者認定試験という名称で、旧科学技術庁が唯一認定した試験であった。この検定試験に合格した者はサーチャーと呼ばれ、主に企業や大学、研究機関などで活躍してきた^{註18}。現在は、サーチャーからインフォプロという呼称に代わっている。情報を巡る環境変化に対応し、試験の名称変更を経て、現在の制度に至っている。3級は主に学生を対象とした検定試験であり「情報調査のリテラシー能力を検定する」ものである。プロレベルと呼べるのは2級以上であり、3級はその入り口である。学生にとって2級合格は確かに容易なことではない。しかし採用試験のレベルを考慮すると、一部の分野については、合格レベルに達することが必須といえる。具体的に問題をあげて説明しよう。

図1は、平成29年度国立大学法人図書系二次試験からの引用である。情報検索における索引語の基本的な問題である。また図2は国立国会図書館の平成25年度一般職(大卒程度)第2次試験問題の一部である。どちらも概ね検索技術者検定の2級テキストに記述されている内容である。また今年度も採用試験を行った島根県立大学図書館の数年前の採用試験では、ビブリ

図1 平成29年度国立大学法人の問題の一部 ^{註20}

【No. 12】
次は、情報検索における索引語に関する記述である。正しいものには○を、間違っているものには×を答えなさい。

- (1) 日本語や中国語は空白を入れずに記述されるので、自動的に索引語を抽出するにはテキストを適当な方法で文字列に分割する必要がある。手作業により分かち書きしなければならない。
- (2) 形態素解析による索引語抽出は、与えられた文字列を、1文字ごとの単位である形態素に分割し、品詞や活用、見出し語などを判別・付与する方法である。
- (3) Nグラムによる索引語抽出は、文字列を連続したn個の文字で分割する。最初の分割後は1文字ずつ移動して順次分割を行う方法である。
- (4) tf (term frequency)・ idf (inverse document frequency) は、文庫を特徴付ける語を特定するために、文庫のタイトル、抄録、本文などを語単位に分割し、統計的な手法を用いて各語の重みを計算する方法である。

図2 国立国会図書館職員採用試験の一部 ^{註21}

問2 情報検索サービスについて、次の(1)(2)の問いに答えなさい。

- (1) 検索エンジンである「Google」とインターネットアーカイブが運営する「Wayback Machine」について、それぞれ両者の違いがわかるように概要を説明しなさい。
- (2) 「深層ウェブ(deep web)」の概要とその課題について説明しなさい。

オメトリックスの問題としてロトカの法則、ブラッドフォードの法則、ジップの法則なども出題されている。このレベルも明らかに検索技術者検定2級以上の内容である^{註19}。これらを考慮すると、従前から自主ゼミでは検索技術者検定の学習も行っていたが、更に一部は2級の内容についても学習する必要がある。但し2級以上は実務家向けの試験の為、実務経験がない学生にとって合格は難しい。あくまでも学習の範囲として捉える必要がある。

②デジタル・アーキビスト

デジタル・アーキビストは特定非営利活動法人日本デジタル・アーキビスト資格認定機構が認定する資格である。同法人によれば「デジタル・アーキビストとは、文化資料等のデジタル化についての知識と技能を持ち合わせ、文化活動の基礎としての著作権・プライバシーを理解し、総合的な文化情報の収集・管理・保護・活用・創造を担当できる人」^{註22}と定義づけられている。資格取得の方法は二通りあり認定養成機関(大学・大学院)で単位を取得する、講習会を受講する方法である。本学は残念ながら認定機構の認定機関ではないが、本学大学院人文科学研究科史学専攻では、独自のプログラムとしてアーキビスト養成プログラムを開講し、アーキビストの育成も目標としている。司書課程履修者に文学部が多い市ヶ谷キャンパスにおいては、図書館への就職以外の面からも有益であると考えられる。学部生の場合、準デジタル・アーキビストから目指すことになるが、デジタル・アーカイブの開発や受託を行う企業への就職時に役立つことを期待したい。学生の就職活動において重要な点の一つに、履歴書は出来るだけ志望動機や資格欄が充実していることがあげられる。特に資格欄は重要である。その点からも自主ゼミにおいても取得を推奨したい。さらに史学科の学生全体にも取得を勧めてもよいのではないかと考えている。

③公文書管理検定・文書情報管理士

公文書管理検定は(一社)日本経営協会、文書情報管理士は(公社)日本文書情報マネジメント協会が行う検定試験である。これだけで就職できるものでもないが、官公庁における入札条件に指定されることも少なくない^{註23}。特にドキュメント管理を請け負う企業への就職も視野に入れる場合は、資格取得を検討してよいだろう。

(3)社会科学系・理工系学部生の司書課程履修促進

現在、司書課程の受講者は増加傾向にはない。市ヶ谷キャンパスにおいて司書課程履修者の多くを占めるのは文学部である。しかし司書は文学部出身者が向いている、有利である、という訳ではない。現実には弁護士事務所での求人もある。法学部出身の司書であれば、弁護士事務所が必要とされる主題知識も自身の専

門分野と合致する。つまりローライブラリアンの卵の養成につながる。さらに知的財産の分野に進もうと考える法学部の学生であれば、知的財産管理技能検定を取得して企業ライブラリーや調査部門への就職を目指す選択肢も浮上する。

すべての企業ではないが、富士通などは企業内ライブラリーを運営し、企業の発展に寄与している。一般論だが企業内ライブラリーではレファレンスも深い主題知識が求められることが多く、文系出身者よりも理系出身者が歓迎される場合も少なくない。また図書館システムを開発しているブレインテックでは全体の約4割が司書資格を保有しており、システム開発などを行う部門でも2～3割が保有しているという。以前、司書課程を履修していた情報科学部の学生は大学院への進学はせずに就職を目指します、については図書館システムを開発している富士通・NEC・リコー・ブレインテックなどに就職し、図書館界に貢献したいと熱く語っていたのを筆者はよく記憶している。情報科学部の学生であればシステムライブラリアンへの道という選択肢もあるだろう。仮に理系学部の学生が司書課程を履修するのであれば、前述の「検索技術者検定」2級合格まで指導し、特許技術関係の調査を専門とする企業や調査会社などへの就職支援につなげる可能性も有り得るのではないかと考えている。さらに化学やライフサイエンスを専門とする学部生で、尚且つ大学院への進学をしない学生であれば、①の検索技術者検定による資格を得て、インフォプロへと進む道もあり得るだろう。インフォプロにも各専門分野があり、ビジネス、図書館、ライフサイエンス、特許、化学系などである。文学部の学生が理系のインフォプロを目指すのは容易ではないが、理工学部やデザイン工学部の学生ではあれば事情は異なる。図3は、検索技術者検定で出題される実務に則した問題の一例である。これをみるとライフサイエンス系学部の知見が必要であることがわかる。かつてインフォプロがサーチャーと呼ばれていた時代には、文系図書館員を教育訓練するよりも、化学、薬学出身者に図書館情報学分野の教育訓練を行い、サーチャーとして世に送り出す方が効果的であると考えられていた時期もあった。同様のことは本学でも検討する価値はあると考えられる。

また経営学部をはじめとする社会科学系の学部であ

れば、司書資格だけではなく前述の検索技術者検定をはじめとする資格を組み合わせると就活を行うこともありえるだろう。現在、企業内図書館や企業の調査部門も追い風とは言えなくなりつつある。経費削減などを求められたり、分社化などの措置が行われたりといった動向も見受けられる。しかしだからと言って、このまま手をこまねいては、司書課程の教育の振興につながらない。その意味でも、文学部以外の学部生の履修を促して、これまでとは違う進路の方向性を見出すのも一手であると考えている。

(4) 大学院への進学

資格の活かし方はさまざまである。必ずしも図書館に就職しなければ、その資格が無駄になるという事はない。自主ゼミにおいては、従来より図書館情報専門職だけではなく、情報専門職への志向も含みながら活動を進めている。図書館情報専門職＝インフォプロ(情報専門家)ではない。司書をはじめとする図書館情報専門職は、インフォプロ(情報専門家)のうちの一部である。インフォプロを目指すのであれば、本来は初めから情報学等の専門学部に進学の方が良いが、大学に進学後に強い関心が湧くことも少なくない。実際に卒業生の中には、卒業後、大学院に進学し当該分野を専攻した者もいる。「図書館法に則った現在の司書養成は「入口」の基礎教育だとされている」^{註24}。この点を考慮すると、平常の司書課程の授業で出来ることは限られているのが現実である。

更に専門性を身につけたいと学生が希望するのであれば、必ずしも学部卒業後に就職を勧めずに、大学院進学を選択肢として提示することもありえるだろう。

6. 非正規職員として働くことについて

これまで選択肢として言及してこなかったことに、図書館の非正規職員として働くということがある。これまで自主ゼミでは正規職員への就職活動を支援する、という姿勢であった。そのため非常勤職員、嘱託職員、派遣社員、指定管理者への就職などについては、自主ゼミの活動外のものとして扱ってきた。しかし現実には、図書館への正規職員として就職を希望する学生の全てが希望を叶えられるわけではない。願いが叶わなかった学生への支援も考えなければならない。

そこでこの章では、非正規職員として働くことについて検討してみたい。

図書館の非正規職員は、直接雇用されている嘱託職員・契約職員・アルバイトと派遣会社に所属している派遣社員、委託先の契約社員、アルバイト、指定管理者の契約社員やアルバイト、パートなどである。

学生の中には、当初は民間企業への就活を進めたが、どうしても図書館で働く希望を捨てがたく(内定を辞

図3 検索技術者検定2級の例

- 【6】 日本で未承認の医薬品「X」は、アメリカではすでに承認されている。この「X」について、以下のような情報調査を依頼された。以下の設問について答えなさい。
- (1) アメリカでの用量・用法の情報を調べたい。調査に用いるデータベースを1つ、公的な情報源を1つあげなさい。
 - (2) 日本国内での開発状況を調べたい。調査のための有料の検索ツールを1つあげなさい。
 - (3) PubMedで文献を調べたい。PubMedで調査する場合の利点と課題を1つずつあげなさい。
 - (4) 副作用に関する文献を網羅的に調べたい。検索の留意点を2つあげなさい。

退して)図書館での実務経験を積みながら次の採用試験の準備を進めようとする人も多い。その場合、重要なことは以下の2点である。

①非正規職員の待遇で生活が成り立つか、否か

②適切にOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)を積めるか

①については、勿論、個々の求人の事情により差異があることは言うまでもない。しかし人材不足が叫ばれ、我が国の総理大臣が直々に賃上げを企業経営者に願う事態であっても、図書館界が劇的に昇給しているとは寡聞にして知らない。

全ての求人サイトを確認するには至らなかったが、今回は求人サイトのindeedを用いて、司書の求人情報を調べてみた。東京都内の凡その賃金傾向を概観した結果、契約社員の場合は時給980~1000円、月給制の場合は16~17万円帯が多かった。中には時給が1500円を超えるもの、月給が23万以上の事例もあったが少数である。契約社員の場合、賞与がないと仮定すると時給制(1,000円仮定)では年収211万円、月給制(17万円仮定)で204万円である。また'給料BANK'というサイトを用いて図書館員の待遇を調査した山本によれば、「年収にすれば264万円となり、これはワーキングプアの嘱託や派遣、非常勤なども含めてのものようである。公立図書館の正規職員は地方公務員なので平均年収は360万円程度である。」^{註25}とあり、いずれにせよ図書館の非正規職員の待遇が良くないことは明白である。また正規職員との待遇差は山本の試算でも年収ベースで100万円は開きがある。非正規職員の待遇で、東京都内に独り暮らしをした場合、経済的には厳しい生活を迫られると予想される。自宅暮らしの場合であれば、多少の余裕はあるだろう。学生が卒業後に非正規職員として働きながら次の採用試験を目指す場合、独り暮らしについては、熟考を促さざるを得ない。

このような正規職員と非正規職員の間に待遇面での大きな差異が生じた歴史的な経緯、さらに司書は専門職か否かといった専門職論と雇用との関連について論じることは、本稿の目的ではない為、多くの先行研究に譲りたい。

ただ1点指摘をしておきたい点がある。

これまでの研究でも指摘されたように、非正規も含めた図書館員の待遇面の問題は、確かに職務としての専門性と密接不可分であり、完全に切り離して論じることは適切ではない。しかし同時に今日のワーキングプアの問題は必ずしも図書館の現場だけの問題でもない。官製ワーキングプアの代表のように図書館で働く非正規職員がセンセーショナルに取り上げられたこともあって注目をあびたが、いまや非正規職員の問題は我が国の社会の中であらゆる職種に及んでいるといえる^{註26 註27}。いわば日本社会の抱える大きな問題であ

り、これを労働問題として取組まない限り、改善は難しいのではないか。例えば図書館の実質的な業務の殆どを非正規職員に任せた場合、それは正規職員の業務を肩代わりしていることと変わらない。その場合、正規職員と非正規職員は同一労働をしていると考えてよいだろう。このようなケースは図書館に限らず他の業種でもあるが、同一労働、同一賃金の観点から考えると問題が大いにある^{註28}。昨年末に練馬区の図書館の運営の民間委託を巡り、ストライキ寸前にまで問題が拡大したが^{註29}、いよいよ忍従の限度を超えたと考えべきだろう。

また非正規職員として職を得ようとする場合も、図書館界は経験者優遇の世界である。新卒者が不利になる面は否めない^{註30}。その不利を乗り越えるためにも、前述の様々な資格(特技と呼べるもの)を在学中に身につけさせることが重要になる。

②適切にOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)を積めるかどうかは、ある程度、運によるのは避けられない。就職もお見合いと同様に縁にもよる。ただしある程度は、望ましくない職場を避けることはできる。

まず同じ非正規職員として勤務する場合でも、比較的規模の大きな大学図書館(近年は委託化が進み求人数も少なくなっているが)や専門性の高い図書館による直接雇用の方がOJTを受けやすい^{註31}。新卒者は図書館業務の中でも難易度の低い業務を担当することが多い。しかしその場合でも、次の採用試験に向けて有益な職場、つまり大学図書館などでデータベースや各種のツールに触れる機会を得られる職場環境の方が良いと考えられる。

また図書館による直接雇用ではなく、受託した会社で派遣社員や契約社員として勤務する場合は、注意が必要である。現在、図書館が委託しようとする業務には、様々な企業、業者が雨後の筍ごとく現れては新規参入を計画している。これらの企業の中には、全くの畑違いの会社もある。そのような企業の場合、参入の目的は、図書館運営にあるのではなく、別の仕事を受託するための手段として参入を考えていることが多い。例えばビルメンテナンス会社などは、受託できた場合、今後、さらに大きな施設管理の契約を受託できる可能性がある。このような企業の場合、当然、図書館の運営ノウハウは皆無である。そのような可能性を得るために新規参入をはかる企業もある。実際、名は伏せるが某社は3月第2週に入札により一部業務を受託したため、急ぎ求人をかけて必要な人数を揃えた。必要な能力をもった人員を揃えたのではない。単に仕様書で求められた人数の有資格者を集めただけである^{註32}。当然、OJTどころの話ではない。学生が派遣会社や業務を受託した企業で働きたいと相談された場合、無名に近い企業は注意を要する。

このように概観すると、生涯、非正規職員として働

き続けるのは現実的ではない。ただそれでも働き続ける司書が多くいるのは、司書の仕事の本質的に好きであり誇りを持っていること^{註33}は勿論、毎年、一定数の司書有資格者が社会に送り出され買い手市場傾向であることなどにも要因があると考えられる。

これらを踏まえて考えると、採用試験の結果が出せずに図書館で非正規職員として勤務をし、受験勉強を続けていく場合、現今の非正規職員の待遇を考えると、3年なり5年といった年限を決めて採用試験への挑戦に臨むべきだと考えられる。少なくともそのような助言は為すべきではないと思われる。

7. おわりに

拙論は図書館への就職を希望する学生への支援策の一つとして図書館職員採用試験対策ゼミ（自主ゼミ）の活動を振り返りながら、図書館への就職の課題や問題点の抽出を試みた。

学生にとっては、正規図書館職員となるための就職情報がわかりにくいこと、就職方法が複雑であること、学生自身の図書館に対する意識の問題（児童サービス偏重の傾向、専門図書館も含めて様々な館種が存在することの認識不足）、学習方法の情報の少なさ、などを課題として確認した。これらの課題に対して、筆者の自主ゼミができる改善策としては、就活対象を司書資格を活かせるドキュメント管理を行う民間企業や専門図書館、企業内図書館、調査部門への広げること、司書資格だけではなく関連する資格取得も勧めること、司書課程の履修を文系学部だけではなく、理工学部の学生にも促すことにより司書養成だけではなく、インフォプロへの入口とすること、などを提示した。また近年、増加傾向にある派遣社員や委託先の契約社員として勤務することについて検証を行った。求人情報からみられる非正規職員の待遇を検討すると、独り暮らしを出来るかどうか、のレベルである。また次の採用試験に向けて実務に就きながら受験勉強を進めていく場合でも、適切なOJTを受けられることが重要である。その為にも求人情報を十二分に検証して応募する必要がある。また雇止め問題があり、新卒者が非正規職員として勤務するのであれば、将来に対しての自分自身の人生設計の方針、キャリア形成をどうするのかを明確にしてから望む必要があるだろう。

もともと図書館の非正規職員は正規職員不足を補うためであり、臨時的措置から始まったものである。それがいつか常態化するようになった。根本的にはこの常態化が問題であり、これについて解決を為さなければ日本の教育や文化は衰退するであろう。

と同時に司書を養成する側、つまり我々教員側も、これまでとは違った司書資格の活かし方をいかに学生に提示できるかが今後の焦点となる。小論で示した関

連する資格取得などは、その一つである。また日々の授業の中での学生の図書館に対する意識改革も重要である。

その為にも微力ではあるが、自主ゼミの活動を通じて、今後の新たな分野の開拓に努めたいと考えている。

註 1 葉師院はるみ. 専門職論の限界と図書館職員の現状（特集 この困難な時代にあって図書館は何をすべきか）. 図書館界. 2017, vol. 68, no. 6, p. 344-353.

註 2 野村 知子. 過去問を解こう：図書館職員採用対策ゼミ. JUNTO CLUB. 2002, no. 4, p. 15-26.

註 3 脚注 1 参照

註 4 小林 真理絵, 佐藤 友則, 中島 大. 図書館就職に関心のある大学生等は何を知りたいのか：図書館就職セミナーのアンケートから. 東北地区大学図書館協議会誌. 2014, no. 65, p. 1-11. これについて実践的な活動を行っているのが、みちのく図書館員連合（MULU）である。学生に対するセミナーなど、筆者の理想とする内容に近い活動を行っている。

註 5 川原 亜希世, 中道 厚子, 馬場 俊明, 前川 和子, 横山 桂. 近畿地区大学図書館における司書採用の現状：就職の可能性を広げるために. 図書館界. 2007, vol. 59, no. 3, p. 188-199. 約 10 年前の調査ではあるが、川原らの研究により地域を限定したより詳細な現状の把握が可能となった。

註 6 高橋 恵美子. 学校司書という仕事., 青弓社, 2017, 189pp. 学校司書の仕事については本書を参照願いたい。

註 7 一例として。日本図書館協会. “渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 法律情報部スタッフ募集”. 日本図書館協会図書館職員求人情報. <http://www.jla.or.jp/job/tabid/650/Default.aspx?itemid=4483>, (参照 20190203) .

註 8 脚注 2 を参照

註 9 後藤 敏行. 図書館職員採用試験対策問題集司書もん., 図書館情報メディア研究会, 2014, 3 冊 .

註10 われわれの館～図書館司書就職支援の館～管理人インタビュー. カレントアウェアネス-E, no. 249, p. 20190203. <http://current.ndl.go.jp/e1503>, (参照 20190203), この中でわれわれの館の管理人氏は、年間 4000 件の求人があったが、正職員の求人情報はそのうち 60 件に満たない狭き門であったと言及している。

註11 地方公共団体情報システム機構. “地方公務員採用試験案内”. J-LIS. <https://www.j-lis.go.jp/spd/exam-guide/shiken-annnai.html>, (参照 20190203) .

註12 管理人. “公共図書館（公務員）・国立大学図書

- 館の司書になる!」. <http://bookserial.seesaa.net/>, (参照 20190203) .
- 註13 図書館・司書インフォメーションセンター. “図書館・司書インフォメーションセンター：図書館のお仕事情報サイト”. <https://japan-library.info/>, (参照 20190203) .
- 註14 柳 与志夫. 千代田図書館とは何か：新しい公共空間の形成. , ポット出版, 2010, 197p, 大学図書館や専門図書館を経て司書、インフォプロとなった筆者には、柳の指摘は首肯できる点が少なくない。
- 註15 中村 百合子, 松本 直樹 (図書館情報学), 三浦 太郎, 吉田 右子, 根本 彰. 図書館情報学教育の戦後史：資料が語る専門職養成制度の展開. ミネルヴァ書房, 2015, viii, 1039pp. 脚注 14 の柳の指摘も含めて、これまでの司書養成の教育内容に問題がなかったか、あらためて検証する必要があるだろう。その点からも根上らの司書講習も含めた専門職養成制度について指摘している本書は重要な指摘を含んでいる。
- 註16 司書以外の農業などの専門職の専門試験についても、試験問題の開示請求がなされたこともあったが、不開示と決定されたケースも少なくない為、受験者からの情報提供は貴重である。
- 註17 (一社) 情報科学技術協会. “検索技術者検定”. <https://www.infosta.or.jp/examination/>, (参照 20190203) .
- 註18 原田 智子. 「サーチャーの会」の設立から現在まで、そしてさらなる前進へ (インフォプロ：過去・現在・未来). 情報の科学と技術. 2009, vol. 59, no. 5, p. 208-213. 些か古いがサーチャーからインフォプロへの変遷がわかる。
- 註19 原田 智子, 小河 邦雄, 清水 美都子, 丹 一信, 藤井 昭子, 情報科学技術協会. プロの検索テクニック：検索技術者検定 2 級公式推奨参考書. , 樹村房, 2018, x, 180pp. 検索技術者検定の過去問や参考書の内容から比較すると、2 級以上の内容を採用試験は包含している。
- 註20 “H29 図書系二次試験問題.pdf”. <https://www.lib.u-tokyo.ac.jp/ja/library/contents/about/employment/howto>, (参照 20190203) .
- 註21 以前は国立国会図書館のウェブサイトから参照可能であったが、現在はデジタルアーカイブとして WARP より参照が可能である。 <http://warp.ndl.go.jp/>
- 註22 日本デジタル・アーキビスト資格認定機構. “デジタルアーキビストとは”. <http://jdaa.jp/about-1.html>, (参照 20190203) .
- 註23 両検定ともに自主ゼミの活動内では、あくまでも補助的な検定試験と位置付けている。
- 註24 前川 和子. 《座標》司書養成教育と研修について. 図書館界. 2017, vol. 68, no. 6, p. 333-333.
- 註25 山本 順一. 日米比較にうかがえる社会的制度としての公共図書館の現在と近未来の盛衰. 情報の科学と技術. 2016, vol. 66, no. 2, p. 78-83.
- 註26 朝日新聞社. “ハロワ相談員がハロワで求職…「官製ワーキングプア」の現実”. <https://dot.asahi.com/aera/2015111800070.html>, (参照 20190203) . ハローワークの相談員の事例は、ブラックジョークが現実化してしまった、もはや常軌を逸しているレベルである。
- 註27 安田 浩一. 弁護士、歯科医師など花形業種がいまやワーキングプアに転落した (特集「下流」の子は下流? 格差世襲) -- (格差は正の処方箋) . 週刊ダイヤモンド. 2008, vol. 96, no. 33, p. 66. 単に司書が専門職であるか否か、専門性とは何か、どのようにすれば専門性が向上するのか、という専門職論と非正規職員の増加や待遇の問題を直結させて議論することには、危険性が伴う。高い専門性をもっている職種であっても、労働市場の状況によって、ワーキングプアに陥る危険性はある。筆者は司書の専門性と待遇の問題は密接な関係にあると考えるが、同時に労働問題としての視点が欠けることの危険性も指摘したい。
- 註28 例えば指定管理者制度のもとで運営されている図書館は、正規職員の肩代わりをしているのと同じである。本来であれば正規公務員と同等、少なくとも生活に窮しない待遇でなければならないはずだが、実際の求人を見ると逆である。
- 註29 田中将介. “練馬の「リアル図書館戦争」が不発に終わった理由”. AERA.dot. <https://dot.asahi.com/wa/2018121900109.html?page=1>, (参照 20190203) . ストライキは延期になったが、問題の根本は何も解決していない。本質的な問題は、経費削減が前提となっている委託化において、十分なサービスの提供が維持されるのか、そこで働くスキルをもった人々へ適切な待遇がなされるのかが保証されていないことである。
- 註30 註 5 を参照。この調査においても、採用にあたっては図書館の実務能力、コミュニケーション能力、専門知識が重視される傾向にある。
- 註31 図書館の排架や貸出返却など、日々のルーチンワークだけの仕事に取り込まれてしまうと、図書館で働いているが、専門的業務に触れることがなく契約期間が満了してしまう恐れがある。実務を学びながら次の採用試験を目指す学生には、可能な限り OJT を受けられる求人を紹介したいと筆者は考えている。
- 註32 このような事例は決して珍しいことではなく、

往々にして生じている。必ずしも受託する企業側に全ての責があるわけではない。民間企業であれば、経済状況の如何により、臨機応変な対応が求められるが、行政は計画性をもって年間事業の予算編成をすべき組織である。場当たりのケースの場合、行政側の計画性に疑問を付けざるを得ない。

註33 藤田 和恵. 月収 12 万円で働く 39 歳男性司書の矜持と貧苦: 勤続 15 年でも給与水準は採用時からほぼ同じ 東洋経済 ONLINE. 20180808,

no. 20190203, <https://toyokeizai.net/articles/-/231481?page=3>, 有能でありながら低待遇を強いられている人々の労働環境をどのように改善するのが重要である。その点でもこの事例にみられるように、非正規職員への労働組合の支援をあらためて検討すべきと考えられる。と同時に、はじめにコスト削減ありき、とする現在の委託化の傾向には、大きな疑問を呈さざるを得ない。